... Merci. La formulation, là, il peut y avoir un peu 60 % des plaintes Tout Sous-titrage Société Radio-Canada La deuxième chose qu'on va devoir regarder, c'est est-ce que tu donnes des moyens pour redresser la situation? Tu disais, mais quand tu fais du mauvais travail, pour tout ce qui doit faire pour faire un travail, si tu ne donnes pas les ressources que tu as le garder, tu n'as pas une formation éventuellement. Le fait qu'on va faire si tu n'en peux plus sur d'échecs. Tu fais ton travail, tu ne donnes pas les moyens de réussir, donc tu n'en peux plus sur d'échecs pour la prochaine aventure. ... Merci. Merci. Sous-titrage ST' 501 Sauf si c'est systémique. qui est le compte qui vous dégénère. Donc, il y a beaucoup de personnes qui, en escalade, les moyens de pression augmentent. À un moment donné, ça va être un petit harcèlement. Et tu as l'autre type d'harcèlement, je ne sais pas avec les grandes catégories, mais tu as un individu particulier qui fait le harcèlement par une partie de l'interaction. Lui, on le reconnaît parce que, je sors de place, il recommence ailleurs. Tu règles le dossier, il recommence avec quelqu'un d'autre. OK. ... Sous-titrage Société Radio-Canada Sous-titrage Société Radio-Canada ... Merci. Merci. Merci. Donc, il est que je peux démarter quelqu'un, je ne vais plus rien faire. Donc, je lui donne le gros, il est au journal, il donne les autres jusqu'à temps qu'il s'écarte, qu'il y ait le temps de travail. Ça, c'est du harcèlement. J'avais laïcité de l'événier. Donc, si vous avez quelqu'un, c'est du harcèlement. Les autres, ça va dépendre. Tout ça, ça n'est pas, mais ça va dépendre de tout. Merci. Oui, j'ai envie de faire une question. Dans la réalité, la personne absolue est souvent quelqu'un de super compétent. Des très belles qualités qui fait peur aux autres. En fait, il y a deux types de utilités. La personne qui se dérange parce qu'elle est tout différent. Le classique, là, quelqu'un arrive dans notre culture. On est pas habitué à ça. Ça nous fait parler. On est pas en train de s'élever le premier type. Deuxième source, quelqu'un arrive, j'ai peur de lui, il est trop compétent, il va avoir un job, il a une promotion en avant. Là, j'ai commencé à s'abonner un peu cette personne-là, parce que j'avais un panneau de la question. Donc, ça fait les deux grandes fondances de la question. C'est ça. Vous allez le dire que le narcissique en bleu, donc il va tomber là-dedans. Donc, les deux autres, dans le fond, pourquoi ces deux-là ne sont pas en choisissant, mais les deux sont très bons, mais l'autre n'est pas en ce qui est. C'est que c'est des champs, c'est notre loi de gestion. C'est toujours le conflit, hein, harcèlement, et le loi de gestion. Donc, il faut se mettre, c'est que quelqu'un pensait que c'est un harcèlement, harcèlement, et de la gestion. Merci. par rapport à ça. Donc, le harcèlement horizontal, souvent, il y a un côté qui est plus facile à gérer et un côté qui est plus difficile à gérer. Le côté qui est plus difficile à gérer, souvent, c'est entre employés et syndicats. Et pour le syndicat, c'est un conjoint parce qu doit repr les deux personnes Le syndicat d le type d Un harc le tiers est actif fait 20 ans et pas de normes Donc c juste En deux employ souvent le syndicat ne veut pas se positionner Ça, c'est la mauvaise nouvelle. La bonne nouvelle,

c'est que si la haute direction est proactive, elle peut faire quelque chose. Le harcèlement qui est le plus difficile à gérer, c'est le harcèlement vertical. Quand c'est un supérieur qui harcèle un employé, Surtout si on est dans le milieu non-saint-siquier. Pourquoi? Parce que pour l'employé, c'est en vrai temps, il faut que je passe par-dessus la personne qui a des ressources humaines. Si l'entreprise est petite, parce que les ressources humaines sont un ami du gestionnaire, donc là, il y a pas un peu de travail. souvent ce type de harcèlement-là va pas se dénouer, mais les enquêtes vont se déclencher quand tu vas avoir des plaintes conjoints. Deux, trois employés qui vont se déclencher dans le même temps de sous-deux-deux-deux-deux. Moi, je ne suis pas tard de voir. Et le déclencher va être difficile. Merci. Généralement, la configuration que vous allez avoir va avoir un art-solor principal, le poste d'art-solor, puis les art-solor accoliques. Donc, c'est là qui est vraiment la personne qui fait des idées d'art, qui est accolique, qui est allé vivre avec l'art-solor. Dans ce type, la particularité de ce type d'harcèlement-là, c'est souvent qu'on n'a pas le choix de déplacer la victime dans un autre public travail. Parce que, si vous avez supprimé ce type d'harcèlement-là, les acolytes vont essayer généralement de se marquer sur la victime. au Oui. Je voulais utiliser la question pour parler de cette violence-là. Vous verrez des cas d'arcelain qui est innovés. Vous devez avoir le terrain à peine. Je pense que je pense que la victime soit déclenée dans un autre endroit. Parce que si je punis l'agresseur principal, les accolades vont se voir. Généralement, c'est le temps. Vous devez avoir ce ressenti. Il y a quelques points. Merci. Merci. plaisir Merci. Però sbtri toucher-mast Warriors ai fantidores delas politiciens, qui achètent tout ce genre de place... ... Are we talking about these broadly? Mountain Genie OK? Donc, le haut est toujours en même temps. En haut, on voit, c'est le point de vue de la victime où on est sur le sujet où on est sur le terrain. Il ne faut pas dire que dans mon temps, je ne suis pas sur le temps. C'est la pensée. OK? C'est du temps de l'eau. Donc, ça, dans le fond, il faut que ça soit d'authentique. Si quelqu'un comme ça, t'as des blagues, des borderlines, ça peut être bon, la nuit, je vais compter, en tout cas. Je crois que j'ai beaucoup pu microbes sderipité. Sous-titrage Société Radio-Canada Les gens vont aller plus en congé maladie, mais n'en arrête pas de travail. Appelez pas ça des vacances, vous n'avez pas votre chèque. Le problème, c'est la maison de même. Officiellement, il n'est pas en vacances. La maison d'emploi. Beaucoup de gens vont démissionner de l'emploi. Sous-titrage ST' 501 C'est-à-dire que chaque part du temps doit avoir sa part qu'elle soit le bon pied. Et il y avait dans une caserne des gens qui vont mettre ça tout le temps pour le faire. C'est un peu de choses qui sont allées passer. Ils ne servent pas. Il y avait le loisir dans ce niveau. Il y a des gens qui ont fait quelqu'un pour se déployer pour se déployer pour se déployer. La plus grande raison, c'est qu'on peut me corriger si je me trompe. OK? Mais si tu es ton enfant contre le harcèlement, puis deux mois après, tu réalises « Bien, je suis harcelé, tu ne vas pas faire une plainte

après ». Tu vois, la révision des gens du travail, puis faire une plainte, je pense que jusqu'à six mois après que l'on va faire. Bien, je pense que c'est six mois, oui. C'est six mois. Vous avez été fait, mais c'est parce que souvent la victime est tellement démoralisée, découragée, qu'elle se dit « à ce jour, elle passe seulement à lui ». Quand trois quartiers d'un après, en faisant des portes, elle me dit « non, non, parce que je lui disais par rapport à d'autres ». C'est-à-dire que si tu quittes ton travail, parce que tu en peux plus, tu réveilles à tes coups que, mais dans le fond, tu étais poussé à la porte envers ça. Tu peux faire le choix. Donc, souvent, tu ne vas pas réintégrer ton travail, tu vas avoir de compensation financière. Oui, c'est deux ans. Oui, c'est deux ans. Oui, ça a été prolongé. Oui. Après un an et demi, il y avait un petit haut, c'est pas que tu es là. Ça me reste un petit haut quand même. Et l'idée, c'est que ce que ça reconnaît, c'est que souvent, les gens vont tellement accuser, souvent quand tu as une danseure qui est... Tu sais, les danseurs, quand tu as des danseurs professionnels, tu sais, tu n'es pas la bonne idée, tu es habitué, ils savent à camoucler ça, tu te fais sentir que c'est pas un problème, que c'est pas une danse normale. Après. Merci. Merci. Sous-titrage ST' 501 C'est les cartes de fait, ça. Mais quand vous êtes à pouvoir le contrat, ce qu'on dit dans le fond, c'est que vous n'avez pas payé à l'heure de payer par une taxe de charge du gilet normal dans la scène. Et où la zone grise va apparaître, c'est que là, on va commencer à vous décrire. Oui, fais-moi le rapport pour vendredi. Là, on va donner un « oui, mais je suis là, je veux juste ». C'est impossible de faire. C'est-à-dire que tu prends 50 heures, tu peux faire 50 heures. La semaine d'après, tu te demandes de travailler à la fin de semaine pour que tu sois primes le mois aussi. À partir de quand ça devient du harcèlement, à partir de quand c'est dans le bon coin, là, donc, il n'est pas toujours évident. C le mot de harc qui est tr pernicieux avec les gestionnaires parce qu t dit qu paye pour tous les livres de travail on essaie de se faire 40 heures C sous c que c pas plus que 40 heures bien c un peu efficace Donc les gens qui vont utiliser souvent vont vous faire sentir comme incomp Le problème, c'est pas la temps que je donne. C'est que tu ne vas pas essayer de le faire dans le temps. Arrête le temps, tu vois, ça prend le choix. Je ne sais pas. OK? Donc, lui, c'est ça. Il est plus difficile à trouver en cause de la somme du contrôle. Vous devez prouver que c'est juste vous qui est stimulé par cette surcharge de travail continué. Et que cette surcharge-là est, si ce n'est pas une semaine, c'est constamment la surcharge. C'est une personne normale, ça n'a qu'à moi de la personne dans le côté du monde. On va y aller plus de celles-là, on va y aller plus de celles-là. Oui. Oui, oui. Si tu peux trouver que tu vas préviser, ça va? Ça va aller bon. Mais ça, les temps hors contrat, en général, c'est de plus pouvoir passer de plus. Merci. Merci. Merci. Sous-titrage Société Radio-Canada ... Merci. Merci. — — Merci. Merci. Il a peur d'agir. Il veut tout ça que vous avez dépassé par la situation. Il ne sait pas quoi faire. Il est en plus les cas. Il n'intervient pas. Et le troisième ingrédient, c'est les collègues de

travail qui ferment les yeux. Ils disent « Heureusement, ce n'est pas bon. » OK? Mais ça prend les droits. Parce qu'aussitôt qu'il y a des droits qui mangent, bien, il y a l'heure sur la situation. Il y a juste un homme qui agit maintenant. Donc on va terminer la popularité, il va préparer les choses au début, sur les collègues, et sur les collègues qui nous varraient à travers, peut-être trop loin, on ne va pas D'autreement, si c'esters s'arrêter, puis quand on a pris des Democrats, des Friday, il faut les collègues passifs dans la trabalé. Et c'est pour ça que quand on parle de gestion du harcèlement c'est une chose de punir la aire en ce moment. Si tu ne prends pas les outils au harcèlement, et le prochain coup s'est loylessä, Tu ne travailles pas avec l'équipe, C'est pour ça, chez vous, que le bois est fait chaude, il n'y a pas d'allure de réagir, ça va pas être sur la question. Gérer l'henseignement, c'est pas juste pléonir l'henseignement, c'est le travail de la gestionnaire, de l'équipe, pour le futur. Merci. de l'emploi de l'emploi. denonym un ut ou des en position ici Alors, ça, des règles, t'as beaucoup de compétitions sur un poste, des règles, t'as pas le cas de la promotion, t'en arrives à ça. Donc, la solution ici, c'est de réaliser les règles de promotion. Si les gens peuvent voir les règles chaires, tu vas bien personner si ça, c'est le cas de promotion. On le voit beaucoup dans les emplois, le classique. Je sais pas trop, mais c'est que tu comptes. Le temps de jeu est limité, seulement les meilleurs ont le temps de jeu. Peut-être qu'on peut les voir pour le temps de jeu. Tu as beaucoup dans les emplois avec des structures militaires. Les structures militaires, les miérarchistes, les polistes, militaires et autres. Là, c'est comme une pyramide, puis tu joues du coup pour monter l'environnement. Merci. Je vais faire de la politique nationale psychologique. Merci. OK? Et ce que ça faisait, c'est que ça décourageait les gens d'entrer dans la politique, parce qu'il y avait peur de parler avec les gens. Donc, ça, c'est un exemple classique, là, de politiques trop rigides, où l'accès à la démarche est complexifié par l'obligation de parler d'abord à l'autre personne. OK? Il y a des politiques aussi très légistes qui vont directement à l'enquête formelle. Maintenant, souvent on va avoir une enquête informelle suivie d'une enquête formelle. C'est quoi la différence? L'enquête informelle, c'est qu'il y a des ressources humaines qui prend les quatre critères, qui regardent les revenus de potentiel. Je vais confier à un enquêteur. Les politiques vont trop vite à l'enquête. Beaucoup de personnes qui sont victimes par celles-là, psychologiques, veulent que les choses changent. Ils ne veulent pas non plus qu'un enquêteur arrive, rencontre tout le monde, Sous-titrage ST' 501 de travail, ça brise des amitiés extrêmement... Sous-titrage Société Radio-Canada La semaine dernière, 20 ans, vous réécitez en deux. Peut-être que vous avez choisi la bonne chose. Si quelqu'un fait une plainte d'accès non psychologique, en fait, quelqu'un préfère une plainte contre une longue action sur le personnel psychologique. La plainte, il y avait du personnel, vous n'avez rien fait. Tu ne peux pas dire comme défense. Ah, mais j'avais imposé de demande d'enquête. Le petit p de ton obligation c pas que quelqu

va d une demande officielle Tu es au courant qu y a quelque chose de bizarre qu y a des sympt Est que Je pense que là-dessus, je pense que Daniel est difficile de quelque chose. Je pense que Daniel est difficile de quelque chose. Je ne suis pas obligé d'attendre que Daniel me dise que ça va mal. Si il veut me rapporter que tu as observé quelque chose, je ne peux pas me défendre en disant que la dernière fois que tu es à la fin, je n'ai pas une obligation. Est-ce que tu es victime ou... Tu peux faire des coups. Merci. Ça commence toujours par un niveau 1. Question de l'énergie, borderline, 1, 2, 2, 3. Et hop, ça va vous donner le niveau 1. Comment on vous dit? À un moment donné, le niveau tellement haut que c'est pour un départ de l'énergie. Qu'est-ce que ça veut dire? C'est que si vous repérez rapidement quelqu'un qui fait des gestes qui sont borderline, La vaguose des tournations, c'est un mix en mode de prévenir l'escalade vers le niveau 4 dans le style d'organisation. Beaucoup de gens font des choses qu'on a fait en fonction des quantités, c'est des blagues d'analysation. Il y a des gens qui ne réalisent pas que les blagues portaient les pinches, les blagues, les portaient les pinches. ... Donc, ce n'est pas des gens, ce n'est pas son échange, ils ne sont pas conscients. La plupart des gens qui ont composé une structure de médecins, ils font des gestes, ils sont pas conscients, mais ça n'en rend pas compte. Donc, tout va dans la zone d'information. La zone d'information, c'est la victime. Est-ce que la victime est partie? C'est l'agresseur potentiel. Oui, mais plutôt ça n'est pas en train de se dire que dans une situation, parce que si l'agresseur se rend compte que la victime ou quelqu'un a répété ce qui se passait, ça fait du coup entraîner comme un certain vicieux de « Ah, du coup, elle ne m'a pas prévu avant d'aller tirer entre les mots, donc du coup, je me venge. » Que j'ai directement verbalisé de manière d'une autre. – Sous-titrage Société Radio-Canada Je crois que ça reste. Merci. Je pense que c'est la loi de la civilité, de la civilité. Vous avez participé sur le cadre de cette formation-là. Le programme a marqué qu'on a signé un document comme le droit que vous avez suivi la formation. Pourquoi? Parce que la formation est faite dans le cadre d'obligation de l'employeur de prévenir. Il y a deux grandes, trois grandes choses qu'on fait dans la formation. La première, c'est d'avoir une politique claire. Si vous avez une politique claire, ce n'est pas juste de l'avoir, vous devez avoir communauté. C'est là, on va souvent demander de la signer la politique. Comme quoi, comme vous l'avez vu. La politique claire, c'est un peu plus de la politique. C'est quand même un décontribué comme la monnaie. La deuxième prévention, ça va être la formation. On va être fascinés de ne pas être de la formation. Et à ce point-là, on en a parlé tantôt, c'est les rencontres de recabonnage que vous devez faire dans vos études de séance. Donc, vous pouvez travailler en RH, dans vos établissements qui sont établis dans les études de travail, dans vos organisations. C'est une bonne partie de votre âge, de faire ces formations-là. Et c'est celui-là du coaching avec les gens qui rencontrent de recabonnage. Si vous avez vu ce que vous avez fait

en train, vous avez compris que c'est un peu de moins cher. Ça ne peut pas dire. OK. Qui a gagné le meilleur plan? Non. Qui a gagné la deuxième plan? Que ça devrait avoir la plus que la deuxième plan? Comment ça? Je sais que c'est bien le meilleur. Merci. Merci. avec un « tramyorumah». La lumbering à faire grand-mand l'group. Les choix deten lait intitul ... Merci. C'est de l'isolement. Je vous isole. Oui, merci. Merci. Merci. C'est tout cas de vous couvrez. La troisième colonne, c'est encore un cachet. C'est quoi l'obligation qui est déclenchée ici? Donc, ici, c'est d'après mon analyse des quatre critères. Tout est là. Dans le rouge, mon obligation est une obligation d'intervention de la vie. S'il manque des éléments dans le monde, j'ai quand même l'obligation de prévention. Donc, je veux de reconnaître quel aspect de la loi est déclenché par la situation. Mon obligation de prévention, mon obligation d'intervention. La cinquième colonne, obstacles. Quel obstacle vous pouvez anticiper dans le cas qui va jouer contre vous, soit dans votre prévention ou votre intervention? Est-ce qu'il y a une loi du silence? Si vous voulez que c'est une loi du silence, ça va être sûr de reconnaître, de reconnaître, de reconnaître les versions intelligentes des gens qui vont se protéger habituellement. C'est comme il y a un méthode dans le travail. Si j'ai ça, je pense à comment je vais continuer ça. Finalisation des actes. Est-ce qu'il y a quelque chose qui va en passer au sérieux? Souvent quelqu'un qui est dans la énergie. Comment je vais passer les choses dans la série-là qui m'empêche de passer à l'action? Un leadership déficient. Donc, quand j'ai tout ça, il y a un peu de temps dans la chaîne de commandement. À cause de lui, il y a un expert. Le monde ne comprend pas les pouvoirs de l'argent. Il y a des informations. Il n'y a pas de politique. Il n'y a pas de politique. Il n'y a pas de juristique. Il n'y a pas de juristique de l'argent. est-ce que nous restons comme des ressources, le réprèlement s'est installé. C'est onur. Voilà! au moins un des obstacles. Parfait. Donc, on est rendu à la description de la vidéo. 1, 2, 3, 4, 5 et 6. On est rendu à la fin. Ça va pas boire, mais c'est le bœuf quand même. 3, 4, 5 et 6. 1, 2, 3, 4, 5 et 6. 1, 2, 3, 4, 5 et 6. C'est un, deux, trois et quatre. Les locaux, les numéros sont indiqués. Donc, on passe à l'analyse du cas. Avec la fiche. L'important, c'est d'être... C'est de réviser un peu le raisonnement d'analyse. Si vous avez un cas, vous avez...